

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) KANTOR
CABANG KABUPATEN MUARA ENIM**

TESIS

**Ditulis Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Menempuh
Gelar Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : Junata

Npm : 173841031

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

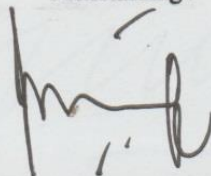
Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) KANTOR CABANG KABUPATEN MUARA ENIM

Nama : Junata
Npm : 173841031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

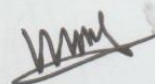
Menyetujui :

Tanggal: 21 September 2019
Pembimbing I



Dr. Hj. Manisah, MS

Tanggal: 21 September 2019
Pembimbing II

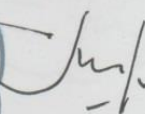


Dr. H. Marwan Sofie, SE. MM

Palembang, : 21 September 2019

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang




Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) KANTOR CABANG KABUPATEN MUARA ENIM

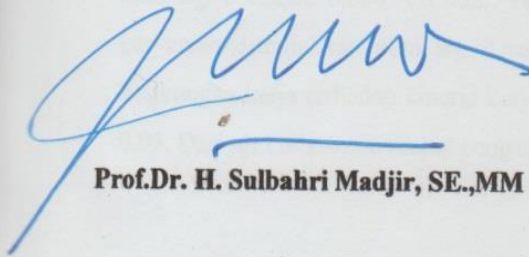
Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : Junata
Npm : 173841031
Konsentrasi :Manajemen Sumber Daya Manusia

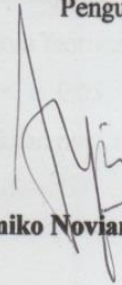
Menyetujui :

Tanggal: 26 Oktober 2019
Penguji I

Tanggal: 26 Oktober 2019
Penguji II



Prof.Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,MM



Dr.Djtmiko Noviantoro SE,M.Si

Palembang, :26 Oktober 2019

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyanti ningsih, SE. MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Junata
NPM : 173841031
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 21 Oktober 2019

Yang menyatakan,



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FiF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim. Jumlah populasi sebesar 52 orang sebagai sampel penelitian atau sampel jenuh.

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FiF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim, dengan nilai sig. F sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Korelasi (R) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FiF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim sebesar 0,952 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,907 atau 90,7% terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FiF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim adapun factor lain yang tidak diteliti sebesar 9,3%.

Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai sig. t sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai sig. t sebesar $0,045 < \alpha 0,05$. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai t sebesar $0,001 < \alpha 0,05$. Dari uji t tersebut terdapat pengaruh yang positif.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work environment on the performance of employees of PT. Federal International Finance (FiF) MuaraEnim Regency Branch Office. Total population of 52 people as research samples or saturated samples.

The results of this study there is the influence of the Effect of Leadership, Motivation and Work Environment on the Performance of Employees of PT. Federal International Finance (FiF) MuaraEnim Regency Branch Office, with a sig.F value of $0,000 < \alpha 0.05$. Correlation (R) Effect of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Federal International Finance (FiF) MuaraEnim District Branch Office of 0.952 means that it shows a strong correlation and is positive (unidirectional). The coefficient of determination (R²) of 0.907 or 90.7% is the influence of leadership, motivation and work environment on the performance of employees of PT. Federal International Finance (FiF) MuaraEnim District Branch Office while other factors not examined were 9.3%.

There is a leadership influence on employee performance indicated sig.t value of $0,000 < \alpha 0.05$. There is a motivation effect on employee performance indicated sig.t value of $0.045 < \alpha 0.05$. There is the influence of the work environment on employee performance indicated t value of $0.001 < \alpha 0.05$. From the t test there is a positive effect.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing Tesis	ii
Lembar Persetujuan Komisi Penguji Tesis	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	13
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Kinerja.....	13
2. Kepemimpinan	20
3. Motivasi	33
4. Lingkungan Kerja	43
B. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan	56
C. Kerangka Berpikir	57
D. Hipotesis Penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	63
1. Waktu Penelitian.....	63

2. Tempat Penelitian	63
B. Desain Penelitian	63
C. Populasi, Sample Dan Teknik Sampling	64
1. Populasi	64
2. Sample Dan Teknik Sampling	66
D. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel	66
1. Variabel Kinerja (Y).....	66
2. Variabel Kepemimpinan (X1)	68
3. Variabel Motivasi (X2)	60
4. Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	70
E. Instrumen Penelitian	71
1. Uji Validitas.....	72
2. Uji Reliabilitas	73
F. Teknik Analisis Data	74
1. Analisis Deskriptif	74
a. Analisis Statistik Deskriptif	74
b. Analisis Butir Instrumen	74
2. Analisis Statistik Inferensial.....	75
G. Uji Hipotesis Statistik	81
1. Hipotesis Pertama	81
2. Hipotesis Kedua	82
3. Hipotesis Ketiga.....	82
4. Hipotesis Keempat	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	84
A. Hasil Penelitian.....	84
1. Uji Instrument Penelitian	84
a. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	84
b. Uji Validitas Kepemimpinan	85
c. Uji Validitas Motivasi	86
d. Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	87
2. Uji Instrument Realibilitas	88

a. Uji Realibilitas Kepemimpinan	88
b. Uji Realibilitas Motivasi.....	99
c. Uji Realibilitas Lingkungan Kerja	90
d. Uji Realibilitas Kinerja Karyawan	90
3. Analisis Uji Persyaratan	91
a. Uji Normalitas.....	91
b. Uji Linearitas	93
c. Uji Homogenitas	96
4. Uji Asumsi Klasik.....	98
a. Uji koloneritas.....	98
b. Uji Heteroskedastisitas	99
5. Uji Statistik Interensial.....	101
a. Uji Analisis Regresi Berganda.....	101
b. Uji Korelasi.....	102
c. Uji Determinasi.....	104
d. Uji Hipotesis Statistik.....	104
1. Uji F.....	104
2. Uji t.....	106
B. Pembahasan.....	119
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	112
A. Kesimpulan	112
B. Implikasi.....	113
C. Saran-Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	116

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Populasi Penelitian	65
2.	Kisi-Kisi InstrumenVariabel Kinerja Karyawan (Y)	67
3.	Kisi-Kisi InstrumenVariabel Kepemimpinan (X ₁)	68
4.	Kisi-Kisi InstrumenVariabel Motivasi (X ₂)	69
5.	Kisi-Kisi InstrumenVariabel Lingkungan Kerja (X ₃)	71
6.	Skala Penafsiran Nilai Indikator	75
7.	Penafsiran Koefisien Korelasi.....	80
8.	Uji Validitas Kepemimpinan (X ₁)	85
9.	Uji Validitas Motivasi (X ₂)	87
10.	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₃)	88
11.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	89
12.	Uji Realibilitas Kepemimpinan (X ₁)	90
13.	Uji Realibilitas Motivasi (X ₂)	90
14.	Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X ₃)	91
15.	Uji Realibilitas Kinerja Karyawamn (Y)	92
16.	Uji Normalitas	93
17.	Uji Linearitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	94
18.	Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	95
19.	Uji Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	96
20.	Uji Homogenitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	97
21.	Uji Homogenitas Motivasi Terhadap Kinerja	

	Karyawan	97
22.	Uji Homogenitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	98
23.	Uji Mutrikoloneritas	99
24.	Uji Heterosiditas	101
25.	Uji Analisis Regrsi Berganda	102
26.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	103
27.	Uji F Simultan	105
28.	Uji T Secara Parsial	106

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	61
2.	Uji Normalitas P-Plot	93
3.	Heteroksiditas.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan para karyawan sehingga keberadaannya dapat berfungsi secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan para karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

Dengan demikian perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dengan terjadinya keseimbangan, sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara wajar. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan kelangsungan perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas perusahaan tersebut yang nantinya berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Dapat dibayangkan apabila perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia yang kurang baik kualitasnya.

Dengan adanya kenyataan tersebut menunjukkan bahwa aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya faktor manusia sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan ada, dengan demikian pada intinya tantangan-tantangan maupun peluang-peluang dalam pembentukan dan pengelolaan suatu organisasi sering

bersumber dari masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh perusahaan, oleh sebab itu perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. Jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami penurunan, kinerja karyawan yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam perusahaan.

Kinerja dari seorang karyawan tidak hanya di ukur dari tingkat keberhasilan kerjanya akan tetapi peningkatan kinerja karyawan juga di dapat dari kepemimpinan pimpinan dimana ia bekerja. Kepemimpinan yang efektif akan sangat membantu dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Pimpinan yang baik diharapkan dapat mendengar aspirasi dari bawahannya. Oleh karena itu para pimpinan menggunakan kepemimpinan yang efektif untuk mengoptimisasi kinerja karyawan menurut ketentuan dan metode kinerja yang telah ditentukan.

Keberhasilan dari fungsi kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang kerjanya dalam mewujudkan kinerja

yang efektif dengan bawahannya. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam perusahaan itu sendiri, pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja bawahannya, pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Setiap pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi bawahannya agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi bekerja karyawannya rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan oleh sebuah perusahaan. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi yang bersifat positif dan negatif yang dapat digunakan seorang pemimpin supaya bawahannya mau bekerja dengan giat dan optimal.

Bagi pegawai, kinerja yang optimal penting dalam rangka mencapai tujuan karyawan seperti pemenuhan kebutuhan dan karir. Sedangkan bagi perusahaan, kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu indikator dalam mencapai tujuan instansi, optimalnya kinerja pegawai diharapkan datangnya bukan hanya dari para karyawan saja melainkan juga dari kepala

cabang sebagai pimpinan dari suatu perusahaan. Sebagaimana optimalisasi kinerja yang di harapkan oleh pimpinan dan karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim. Dengan adanya pengaruh kepemimpinan yang efektif terhadap kinerja karyawan, diharapkan akan meningkatkan motivasi dalam diri setiap karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan. Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika karyawan tersebut memiliki motivasi berprestasi tinggi, motivasi tersebut harus berasal dari diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Federal International Finance (FIFGROUP) FIFGROUP adalah perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tahun 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor Honda. FIFGROUP terus berkembang dengan menambahkan rangkaian produk pembiayaan yang luas untuk memenuhi berbagai keperluan pelanggan, yang dilakukan dengan menerapkan manajemen risiko yang terintegrasi. PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Muara Enim dengan cover area Muara Enim, Pendopo, Purun, Lahat, Pagar Alam, dan Tebing Tinggi (kab. Empat Lawang), yang bergerak di bidang Pembiayaan.

Permasalahan yang dihadapi PT.Federal International Finance (Fif) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim antara lain belum optimalnya kinerja karyawan yang tercemin dalam wujud belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan dalam pelaksanaan pekerjaan

sehingga sering kali terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Disamping itu pula proses realisasi pelaksanaan kepemimpinan yang efektif juga belum terlaksana secara optimal, dimana pimpinan jarang melihat/mengontrol para karyawannya sehingga ketaatan dalam bekerja masih kurang dan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan/bawahannya, pimpinan juga belum secara maksimal dapat memberikan bimbingan dan pengendalian pada karyawannya kearah yang lebih baik.

Motivasi dapat ditelaah dari dua sudut. Pertama, motivasi merupakan semua kondisi kerja kera dari dalam diri, ini berarti motivasi merupakan pernyataan dari dalam diri yang menggiatkan atau menggerakkan. Kedua, motivasi merupakan kombinasi kekuatan yang mengawali secara langsung dan menopang kelakuan terhadap tujuan. Kuat lemahnya harapan, keinginan dan dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi dengan minimnya wawasan dan pengetahuan dan kurang pahamnya pegawai dengan tugas, pokok dan fungsinya diperusahaannya hal ini disebabkan masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi dan masih rendahnya kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya. Karena itu penulis berasumsi bahwa motivasi berkaitan dengan kinerja seseorang. Permasalahannya adalah seberapa besar pengaruh motivasi tersebut dengan kinerja seorang karyawan?

Dipihak lain disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana masih adanya karyawan yang sering datang terlambat, pegawai yang sering keluar kantor pada jam kerja dan pulang sebelum waktunya, hal ini dikarenakan pimpinan pada PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim belum sepenuhnya mampu menjadi motivator bagi peningkatan kinerja karyawan serta pengawasan dan sanksi tegas bagi karyawan yang masih suka mangkir kerja belum berjalan efektif.

Selanjutnya PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim belum memperhatikan kesejahteraan karyawannya, dimana dengan tidak adanya tambahan penghasilan dapat mengurangi semangat kerja karyawan hal ini dapat dilihat dari tidak adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk bonus ataupun insentif, dimana apabila kompensasi ini diberikan kepada karyawan diyakini akan dapat meningkatkan kegairahan dan semangat kerja yang lebih giat dan menghasilkan suatu yang baik dan tepat waktu sesuai dengan tujuan perusahaan.

Masalah lainnya juga dihadapi PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim yaitu masih kurangnya sumber daya manusia yang profesional, kompeten dan handal yaitu terlihat dari pengembangan karir yang belum sesuai dimana masih ada penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pengalaman pendidikan karyawan yang dimiliki oleh karyawan sehingga belum mampu meningkatkan profesional karyawan.

Dilain pihak kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Permasalahan lain juga yang dihadapi yaitu masih kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki sehingga sering kali terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menyebabkan rasa tidak nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja menjadi kurang optimal, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan tidak menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan akan merasa tidak betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan tidak efektif dan prestasi kerja karyawan akan menurun, begitu juga dalam hubungan antar karyawan dikantor yang saya teliti masih ada karyawan yang hubungannya kurang kondusif ataupun tidak harmonis antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan.

Usaha yang terancam dan terus menerus oleh pimpinan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional melalui optimalisasi pelaksanaan kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan motivasi serta

lingkungan kerja yang mendukung demi untuk menghasilkan kinerja karyawan yang benar-benar produktif terhadap bidang kerjanya.

Bertolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim*”.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah pada PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari sebelum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang di harapkan dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Pemimpin terkadang kurang pengawasan bekerja secara langsung hal ini terlihat bahwa pimpinan jarang melihat/mengontrol para karyawannya sehingga ketaatan dalam bekerja masih kurang dan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Masih rendahnya motivasi yang dimiliki para karyawan yang terlihat dari masih rendahnya karyawan yang menunjukkan prestasi kerja, masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, dan masih rendahnya kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya.

4. Disiplin karyawan masih rendah, hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang sering terlambat, karyawan yang keluar pada jam kerja dan pulang sebelum waktunya.
5. Tidak adanya tambahan penghasilan bagi karyawan, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk bonus ataupun insentif.
6. Pengembangan karir karyawan belum sepenuhnya berdasarkan kemampuan, keahlian dan latar belakang pengalaman serta pendidikan yang dimiliki oleh karyawan sehingga belum mampu mengoptimalkan profesionalisme karyawan.
7. Sarana bekerja kurang mendukung sehingga sering sekali terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas.
8. Lingkungan kerja karyawan kurang kondusif ataupun tidak harmonis antar karyawan hal ini terlihat dari kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan.

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim?

E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

- a. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim.

- b. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim.
- c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim.
- d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim.

2. Kegunaan penelitian

- a. Bagi karyawan, sebagai masukan dalam rangka peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi dan lingkungan kerja karyawan.
- b. Bagi kepala cabang PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim, penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi sekaligus masukan dalam rangka pengambilan kebijakan dan keputusan dalam pengembangan sumber daya manusia PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Kabupaten Muara Enim melalui program mewujudkan kinerja karyawan yang optimal melalui peningkatan kepemimpinan yang efektif dan peningkatan serta pengembangan motivasi dan lingkungan kerja karyawan.
- c. Bagi penulis : penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan yang efektif, pengembangan motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja karyawan terhadap optimalisasi kinerja karyawan.

Bagi dunia akademis, penelitian ini diharapkan menambah khasanah dan perbendaharaan pengetahuan dunia akademis, tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun secara individu